

Pengaruh Persepsi akan Dimensi Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Tingkat Stres Karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri

Eddy M. Sutanto

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra Surabaya

Email: esutanto@petra.ac.id

Liliana Djohan

Alumnus Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra Surabaya

ABSTRAK

Stres kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor organisasional maupun faktor-faktor non organisasional. Dimensi-dimensi desain organisasi memberikan pengaruh terhadap tingkat stres kerja. Hal ini terjadi disebabkan karena desain organisasi yang menentukan bagaimana suatu organisasi atau perusahaan menjalankan prosesnya. Salah satu faktor non organisasional yang dapat menyebabkan stres ialah tipe kepribadian dari karyawan. Di dalam penelitian ini akan diuji variabel-variabel desain organisasional dan tipe kepribadian yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan di dalam perusahaan. Penelitian menyimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap dimensi-dimensi desain organisasional dan tipe kepribadiannya secara signifikan dan positif mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan. Dalam hal ini, beberapa dimensi tersebut ialah formalisasi-wewenang, spesialisasi, lingkungan, beban kerja-tipe pekerjaan, sentralisasi-jumlah pekerja. Sementara itu tipe kepribadian merupakan faktor yang minor.

Kata kunci: desain organisasi, kepribadian, stres kerja.

ABSTRACT

Job stress can be caused by organizational factors and non-organizational factors. In the organizational factor, the dimensions of organizational design affect the job-stress level. This happens because the organizational design determines how the organization or company will run its process. One of the non-organizational factors that cause stress is the personality type of the employees. This research will be examined the variables of organizational design and the personality type which affect the employee's stress level in the company. It suggests that employees' perception to the dimensions of organizational design significantly and positively affect the level of employees' work stress along with their personality type. In this case, those dimensions are formalization-authority, specialization, environment, work load-type of work, centralization-number of workers. The personality type is only considered as minor factor.

Keywords: organizational design, personality, job stress.

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan dapat mengalami tekanan atau stres yang dinamakan stres kerja. Salah satu penyebab potensial dari terjadinya stres adalah faktor organisasi di mana karyawan itu bekerja. Dalam hal ini organisasi yang menyebabkan stres adalah lingkungan kerjanya yang dibentuk oleh suatu desain tertentu. Sebuah organisasi terdiri dari dua macam dimensi desain, yaitu dimensi struktural dan dimensi kontekstual. Dalam mengevaluasi sebuah organisasi, kedua macam dimensi desain dalam organisasi itu harus diteliti, karena keduanya saling bergantung satu dengan yang lainnya.

Selain melihat pada sisi persepsi karyawan terhadap organisasinya, stres kerja juga dipengaruhi oleh tipe kepribadian karyawan itu sendiri. Tipe kepribadian yang dianggap paling berhubungan dengan stres pada karyawan adalah tipe kepribadian

A dan B. Dengan diketahui tipe kepribadian dari karyawan tersebut, maka akan terlihat bagaimanakah karakter karyawan tersebut dalam melakukan setiap kegiatannya di perusahaan. Dengan demikian akan terlihat apakah seseorang cocok atau tidak bekerja di perusahaan tersebut, sebab ketidakcocokan seseorang akan lingkungan itulah yang membuat seseorang tidak nyaman dan dapat mengalami stres kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Internasional Deta Alfa Mandiri atau lebih dikenal dengan Golden Champion Futures, merupakan perusahaan swasta yang sedang berkembang pesat saat ini. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa konsultasi investasi perdagangan valuta asing (*forex*) dan indeks saham (*stock index*). Dengan Visi utama dari perusahaan adalah melayani perorangan maupun instansi di mana perusahaan memberikan suatu alternatif investasi yang maksimal bagi para investor, maka tugas utama

yang diemban PT. Internasional Deta Alfa Mandiri menurut pihak manajemen adalah memberikan saran dan strategi kepada investor untuk mengambil keputusan yang tepat dalam bertransaksi serta memonitor perkembangan investasi dari hari ke hari, jam perjam, menit per menit bahkan detik per detik. Oleh karena itu, perusahaan memiliki komitmen kepada *costumer* yaitu untuk selalu memberikan kepuasan kepada investor dengan senantiasa memperbaharui dan meningkatkan kualitas pelayanan serta fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada investor.

Dengan spesifikasi bidang dan sifat kerja seperti itulah, maka penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh dimensi desain organisasi, PT. Internasional Deta Alfa Mandiri dan tipe kepribadian karyawan terhadap tingkat stres kerja karyawan.

Rumusan Masalah

Apakah persepsi karyawan atas dimensi desain organisasi dan tipe kepribadian berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat stres yang dialami oleh karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri.
2. Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap desain organisasi PT. Internasional Deta Alfa Mandiri.
3. Untuk mengetahui tipe kepribadian yang dimiliki oleh karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari tipe kepribadian dan persepsi atas dimensi desain organisasi terhadap tingkat stres karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri.

TINJAUAN TEORITIS

Dimensi Desain Organisasi

Menurut Richard L. Daft (1998:15), dimensi desain organisasi terdiri dari 2 tipe yaitu:

1. **Dimensi Struktural**, yaitu dimensi yang menggambarkan karakteristik internal dari organisasi dan menciptakan suatu dasar untuk mengukur dan membandingkan organisasi. Dimensi struktural terdiri dari:

a. Formalisasi

Formalisasi mengacu pada suatu tingkat yang terhadapnya pekerjaan di dalam organisasi itu dibakukan (Bedelan & Zammuto, 1991:129). Jika suatu pekerjaan sangat diformalkan, maka pelaksana pekerjaan tersebut mempunyai

tingkat keleluasaan yang minimum mengenai apa yang harus dikerjakan, kapan harus dikerjakan, dan bagaimana ia harus mengerjakan. Ada 3 macam jenis formalisasi, yaitu: Formalisasi berdasarkan pekerjaan, formalisasi berdasarkan aliran pekerjaan, dan formalisasi berdasarkan peraturan.

b. Spesialisasi

Spesialisasi hakikatnya ialah daripada dilakukan oleh satu individu, lebih baik seluruh pekerjaan itu dipecah-pecah menjadi sejumlah langkah, dengan tiap langkah diselesaikan oleh seorang individu yang berlainan (Daft, 1998: 16). Suatu spesialisasi kerja dikatakan bersifat ekstensif apabila setiap karyawan hanya mengerjakan tugas-tugas tertentu yang sempit wilayahnya. Suatu spesialisasi dikatakan rendah apabila karyawan mengerjakan tugas-tugas yang mempunyai batasan yang luas. Ada 2 (dua) tipe spesialisasi, yaitu:

1. Spesialisasi horisontal

Spesialisasi horisontal ini menunjuk pada ruang lingkup suatu pekerjaan, atau pada tingkat mana seorang karyawan melakukan suatu pekerjaan yang lengkap. Semakin kecil bagian suatu karyawan terhadap suatu pekerjaan secara keseluruhan, maka semakin horizontal tingkat spesialisasi pada pekerjaan tersebut.

2. Spesialisasi vertikal

Spesialisasi vertikal menunjuk pada tingkat kontrol yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan. Semakin banyak keputusan yang dibuat oleh seorang karyawan, mengenai bagaimana dan kapan harus melakukan suatu tugas, dan semakin terbatas perilaku karyawan untuk melakukan tugas tersebut diatur oleh peraturan, prosedur, pengawasan ataupun teknologi, semakin rendah tingkat spesialisasi vertikalnya.

c. Standarisasi

Standarisasi menunjuk pada prosedur yang di desain untuk membuat aktivitas organisasi menjadi teratur, dan hal ini secara otomatis akan memfasilitasi adanya koordinasi (Jackson & Morgan, 1978:92).

d. Hierarki Otoritas

Otoritas merupakan bentuk dari kekuasaan yang ada pada suatu posisi atau kantor (Robbins, 2003:429). Ketika hak untuk mengatur bawahan termasuk dalam otoritas seseorang, maka otoritas tersebut memberikan hak untuk membatasi pilihan dan perbuatan yang

dilakukan oleh bawahan. Hirarki berhubungan dengan “*span of control*”, yaitu jumlah karyawan yang melapor pada seorang supervisor. Ketika *span of control* ini sempit, hirarki otoritasnya cenderung tinggi, ketika *span of control* ini lebar, hirarki otoritasnya akan lebih pendek.

e. Kompleksitas

Kompleksitas menunjuk pada jumlah aktivitas maupun subsistem pada organisasi. Kompleksitas bisa diukur melalui 3 (tiga) diferensiasi yaitu vertikal, horizontal dan spasial.

1. Diferensiasi vertikal. Semakin banyak tingkatan yang ada antara manajemen puncak dengan bagian operasional, organisasi tersebut semakin kompleks.
2. Diferensiasi horisontal adalah jumlah jenis pekerjaan satu departemen yang ada pada organisasi. Semakin banyak jumlah pekerjaan yang ada pada suatu organisasi yang membutuhkan pengetahuan dan keahlian khusus, semakin tinggi kompleksitas horisontal pada organisasi tersebut.
3. Diferensiasi spasial adalah jumlah daerah dari keberadaan organisasi secara fisik. Dengan meningkatnya diferensiasi spasial ini maka semakin tinggi pula kompleksitasnya.

f. Sentralisasi

Istilah sentralisasi mengacu pada sampai tingkat mana pengambilan keputusan dipusatkan pada suatu titik tunggal dalam organisasi. Dikatakan bahwa ketika manajemen puncak membuat keputusan-keputusan kunci dalam organisasi dengan masukan yang terbatas dari karyawan yang berada di bawahnya, maka organisasi tersebut memiliki tingkat sentralisasi tinggi. Sebaliknya, semakin banyak karyawan yang berada di bawah manajemen puncak memberikan masukan bagi pengambilan keputusan, maka dikatakan bahwa organisasi lebih terdesentralisasi.

Pada perusahaan yang memiliki karakter sentralisasi tinggi akan mempunyai struktur yang berbeda dengan perusahaan yang terdesentralisasi.

g. Profesionalisme

Profesionalisme adalah level dari pendidikan formal dan training yang harus dimiliki dan diikuti oleh karyawan. Profesionalisme dianggap tinggi apabila karyawan harus mengikuti training dalam jangka waktu yang lama untuk memegang suatu pekerjaan atau jabatan pada perusahaan.

h. Personnel ratio.

Personel ratio menunjuk pada jumlah karyawan pada suatu fungsi atau departemen tertentu.

2. **Dimensi Kontekstual**, yaitu dimensi yang menggambarkan keseluruhan dari suatu organisasi. Dimensi ini memperlihatkan susunan organisasi yang mempengaruhi dan membentuk suatu dimensi struktural organisasi, yang terdiri dari:

- a. Ukuran. Ukuran adalah besarnya suatu organisasi yang terlihat dari jumlah orang dalam organisasi tersebut.
- b. Teknologi Organisasi. Teknologi organisasi adalah dasar dari subsistem produksi, termasuk teknik dan cara yang digunakan untuk mengubah input organisasi menjadi output.
- c. Lingkungan. Lingkungan mencakup seluruh elemen di luar lingkup organisasi. Elemen kunci mencakup industri, pemerintah, pelanggan, pemasok dan komunitas finansial.

3. **Bentuk Desain Organisasi**

Bentuk dari desain organisasi ini ditentukan oleh tingkat formalisasi yang dilakukan, tingkat sentralisasi dalam organisasi, kualifikasi karyawan, *span of control* yang ada serta komunikasi dan koordinasi yang ada dalam organisasi (Robbins, 2003:136). Bentuk desain organisasi terdiri dari:

a. *Organic*

Pada organisasi yang berbentuk *organic*, maka dalam organisasi ini terdapat tingkat formalisasi yang rendah, terdapat tingkat sentralisasi yang rendah, serta diperlukan training dan pengalaman untuk melakukan tugas pekerjaan. Selain itu terdapat *span of control* yang sempit serta adanya komunikasi horisontal dalam organisasi.

b. *Mostly Organic*

Pada organisasi yang berbentuk *mostly organic*, formalisasi dan sentralisasi yang diterapkan berada di tingkat moderat. Selain itu diperlukan pengalaman kerja yang banyak dalam organisasi ini. Terdapat *span of control* yang bersifat antara moderat sampai lebar serta lebih banyak komunikasi horisontal yang bersifat verbal dalam organisasi tersebut.

c. *Mechanistic*

Pada organisasi yang berbentuk *mechanistic*, terdapat ciri-ciri yaitu: adanya tingkat formalisasi yang tinggi, tingkat sentralisasi yang tinggi, training atau pengalaman kerja yang sedikit atau tidak terlalu penting, ada *span of control* yang lebar serta adanya komunikasi yang bersifat vertikal dan tertulis.

d. *Mostly Mechanistic*

Pada jenis organisasi ini, terdapat ciri-ciri yaitu: adanya formalisasi dan sentralisasi pada tingkat moderat, adanya training-training yang bersifat formal atau wajib, *span of control* yang bersifat moderat serta terjadi komunikasi tertulis maupun verbal dalam organisasi tersebut.

Tipe Kepribadian A dan B

Menurut Gordon Alport, kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis di dalam diri seorang individu, dari sistem psikofisiknya yang menentukan suatu tanggapan yang bersifat unik terhadap lingkungannya. Friedman dan Rosenman membedakan tipe kepribadian menjadi 2 (dua), yaitu (Robbins, 2003:101):

1. Tipe Kepribadian A

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe kepribadian A:

1. Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat
2. Merasa tidak sabar dengan nilai di mana kebanyakan kejadian terjadi
3. Berjuang untuk berpikir atau melakukan dua hal atau lebih secara terus menerus
4. Tidak dapat mengatasi waktu untuk bersantai
5. Terobsesi dengan angka-angka; kesuksesan diukur dengan cara seberapa banyak hasil yang telah dicapai

Orang-orang pada tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, sebab mereka menempatkan diri mereka sendiri pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupan mereka. Hasilnya kepribadian ini menghasilkan beberapa karakteristik perilaku tertentu. Sebagai contoh: orang-orang tipe A adalah pekerja cepat, mereka lebih mementingkan kuantitas daripada kualitas. Dalam posisi manajerial, orang-orang tipe A memperlihatkan daya saing mereka dengan cara memiliki waktu kerja yang panjang, dan seringkali membuat keputusan yang terbatas, sebab orang-orang ini kurang memiliki kreativitas.

2. Tipe Kepribadian B

Kebalikan dari orang berkepribadian A adalah tipe kepribadian B. Ciri-ciri dari orang tipe B (Robbins, 2003:101):

1. Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidaksabaran yang selalu menyertai.
2. Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada.
3. Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas mereka dengan pengorbanan yang seperti apapun.
4. Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.

Stres

Menurut Schuler, stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins, 2003:577)

1. Stres Kerja

Dale dan Staudohar (1982), menyatakan stres kerja merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang di mana tekanan ini disebabkan oleh lingkungan pekerjaan di mana individu tersebut berada.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stresors. Terdapat 2 (dua) sumber utama dari stres pada karyawan, yaitu faktor-faktor yang bersifat organisasi dan faktor-faktor yang bersifat non-organisasi atau non-pekerjaan.

Menurut Luthans (2002), penyebab terjadinya stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Robbins, 2003:580).

Sedangkan faktor yang bersifat non-organisasi, yaitu faktor individual, antara lain adalah tipe kepribadian karyawan. (Robbins, 2003:579). Tipe kepribadian yang cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi adalah tipe kepribadian A. Individu tipe A lebih cepat untuk mengalami kemarahan yang apabila ia tidak dapat menangani

hal tersebut, individu tersebut akan mengalami stres yang dapat menuju terjadinya masalah pada kesehatan individu tersebut (Luthans, 2002:402).

Karyawan dapat menanggapi kondisi-kondisi tekanan tersebut secara positif maupun negatif. Stres dikatakan positif dan merupakan suatu peluang bila stres tersebut merangsang mereka untuk meningkatkan usahanya untuk memperoleh hasil yang maksimal. Stres dikatakan negatif bila stres memberikan hasil yang menurun pada produktivitas karyawan. Akibatnya, ada konsekuensi yang konstruktif maupun destruktif bagi badan usaha maupun karyawan. Pengaruh dari konsekuensi tersebut adalah penurunan ataupun peningkatan usaha dalam jangka waktu pendek maupun berlangsung dalam jangka waktu lama.

2. Dampak Stres

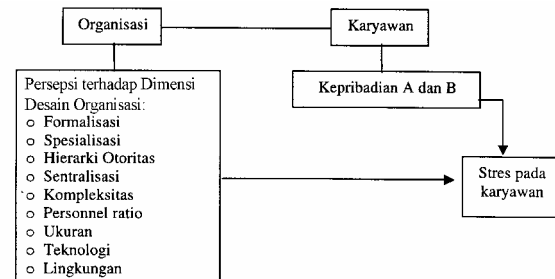
Jika individu mengalami stres, maka individu menunjukkan gejala-gejala baik secara fisik, psikis maupun gejala yang tampak dalam perilaku. Gejala ini dapat dikatakan juga sebagai akibat dari stres yang sedang dialami.

Durbin (Robbins, 2003:582) mengemukakan bahwa individu yang sedang mengalami stres akan menunjukkan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Fisiologis: seperti perubahan-perubahan kimiawi tubuh.
2. Psikologis: seperti ketegangan, merasa bosan, cemas, lelah dan tidak berdaya.
3. Perilaku: seperti ceroboh, sering menggerakkan kaki, perubahan pola makan dan tidur, kecanduan rokok, mudah panik dan lain-lain.

Menurut Eckenrade (Feldman, 1993) jika individu dapat mengatasi stres yang dialaminya saat ini dengan baik, maka stres yang akan datang akan lebih mudah diatasi. Sebaliknya jika individu tidak dapat mengatasi stresnya, maka dapat timbul penyakit, baik itu penyakit fisik maupun psikis. Stres yang berkepanjangan (*prolonged stress*) dapat menyebabkan deteriorasi pada jaringan-jaringan tubuh seperti pembuluh darah dan jantung, sehingga dapat menimbulkan penyakit-penyakit seperti stroke, hipertensi, borok usus dan lain-lain. Selain dampak fisik dapat juga terjadi perubahan pola pikir bahkan dapat mengarah pada *self-destruktif*.

Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai dimensi desain organisasi yang membentuk perusahaan tersebut dan di dalam suatu perusahaan pasti terdapat karyawan yang bekerja di tempat tersebut.

Setiap karyawan dalam perusahaan, memiliki bermacam-macam tipe kepribadian, yang dibedakan dalam dua kelompok besar, yaitu tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B, yang akan memberikan suatu tanggapan atau persepsi atas dimensi desain yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya tanggapan tersebut maka akan terbentuk suatu tingkat stres tertentu pada karyawan.

Hipotesis

Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi karyawan atas dimensi desain organisasi dan tipe kepribadian secara bersama-sama terhadap stres karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey, di mana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner (Singarimbun & Effendi, 1989:3). Adapun target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Internasional Deta Alfa Mandiri. Karakteristik populasi yang diteliti adalah karyawan yang memiliki masa kerja minimal 3 bulan, karena telah diasumsikan menjadi karyawan tetap dan telah melalui masa percobaan kerjanya.

Metode Dan Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara:

- **Pengumpulan Data Primer**
Data primer adalah data hasil wawancara atau hasil pengisian angket oleh responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara membuat Kuesioner sebanyak 80 buah dan diberikan kepada karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri. Kuesioner yang digunakan memiliki 3 bagian yaitu:
 1. Kuesioner tipe kepribadian
Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan digunakan untuk menggali informasi tentang persepsi karyawan terhadap tipe kepribadian mereka apakah tergolong pada jenis atau tipe kepribadian A murni, tipe A, tipe A-tipe B, tipe B ataupun tipe kepribadian B murni.
 2. Kuesioner dimensi desain organisasi
Kuesioner mengenai dimensi desain organisasi di susun berdasarkan aspek-aspek dimensi desain organisasi menurut Richard L. Daft. Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan digunakan untuk menggali informasi tentang persepsi responden terhadap desain organisasi yang dibangun oleh perusahaan tempat mereka bekerja.
 3. Kuesioner stres kerja
Kuesioner mengenai stres kerja disusun untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap dimensi desain organisasi yang dibangun perusahaan dengan asumsi bahwa pada saat seseorang merasa tertekan dengan desain organisasi yang dibangun oleh perusahaan tempatnya bekerja, maka orang tersebut akan mengalami stres kerja.
- **Pengumpulan Data Sekunder**
Data sekunder adalah data pendukung yang berupa laporan, berkas atau catatan-catatan yang dibuat oleh perusahaan. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mengajukan permohonan kepada pimpinan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri untuk mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam memperdalam dan mempertajam analisis pembahasan hasil penelitian.

Definisi Operasional Variabel Dan Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti terdiri dari 1 (satu) variabel dependen (variabel yang dipengaruhi/variabel terikat) dan 2 (dua) variabel independen (variabel bebas). Yang berperan sebagai variabel dependen adalah Tingkat Stres Karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri. Sedangkan yang berperan sebagai variabel independen adalah Faktor Desain Organisasi Perusahaan (X_1) dan Faktor Tipe Kepribadian (X_2) Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah:

1. Faktor Desain Organisasi Perusahaan (X_1)

Faktor Desain Organisasi Perusahaan yang dijadikan pengukuran dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri terhadap desain organisasi yang dibangun perusahaan.

Adapun kriteria penilaian dari desain organisasi diwakili oleh variabel-variabel antara lain:

- Formalisasi yang terdiri dari atribut-atribut Peraturan Jam Kerja Yang Ketat, Peraturan Seragam Kerja Yang Ketat, Peraturan Dokumen Untuk Setiap Perintah Kerja, Peraturan Standarisasi Kerja, Sanksi Yang Tegas Pada Setiap Pelanggaran.
- Variabel Spesialisasi yang terdiri dari atribut-atribut Spesifikasi Tugas, Pembagian Tugas Sesuai Jabatan dan Kontrol Sedikit Dalam Tugas Pekerjaan.
- Variabel Hierarki Otoritas yang terdiri dari Manajer Mempunyai Kewenangan Untuk Memberikan Tugas Pada Karyawan dan Setiap Manajer Mempunyai Banyak Bawahan.
- Variabel Kompleksitas yang terdiri dari atribut-atribut Banyaknya Tingkatan Jabatan, Banyaknya Jenis Pekerjaan Dalam Satu Departemen, dan Setiap Manajer Mempunyai Banyak Bawahan.
- Variabel Sentralisasi yang terdiri dari atribut-atribut Pengambilan Keputusan Oleh Manajemen Puncak dan Pengambilan Keputusan Tanpa Melibatkan Bawahan.
- Variabel Profesionalisme yang terdiri dari atribut-atribut Syarat Pendidikan Tinggi dan Kewajiban Mengikuti Training Tertentu.
- Variabel Ukuran yaitu Jumlah karyawan yang ada pada perusahaan.
- Variabel Teknologi yaitu menggunakan alat-alat berteknologi modern.
- Variabel Lingkungan yang terdiri dari atribut-atribut Hubungan Baik Antar Karyawan, Hubungan Baik Dengan Rekan Bisnis Perusahaan, Banyak Karyawan Dalam Satu Ruang

Sama, Tempat Kerja Yang Nyaman, Even Khusus Untuk *Customer* dan Perhatian Besar Terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Acara Khusus Untuk Karyawan.

2. Faktor Tipe Kepribadian (X_2)

Faktor Tipe Kepribadian yang dijadikan pengukuran dalam penelitian ini adalah tipe kepribadian karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri di mana kriteria penilaiannya diperoleh dari skor yang dikumpulkan atas pertanyaan-pertanyaan yang diambil dari <http://www.dushkin.com/connectext/psy/ch12/survey12b.mhtml>.

Prinsip penilaiannya adalah, apabila pertanyaannya mewakili Tipe Kepribadian A sementara jawaban yang diberikan benar maka skor yang diberikan adalah lima (5), bila jawaban yang diberikan salah maka skor yang diberikan adalah nol (0). Apabila pertanyaannya mewakili Tipe Kepribadian B sementara jawaban yang diberikan benar maka skor yang diberikan adalah nol (0), bila jawaban yang diberikan salah maka skor yang diberikan adalah lima (5).

Adapun aturan penggolongan tipe kepribadian didasarkan pada skor penilaian, yaitu:

1. 0 - 15 Tipe B Murni
2. 20 - 35 Tipe B
3. 40 - 60 Tipe A-Tipe B
4. 65 - 80 Tipe A
5. 85 - 100 Tipe A Murni

3. Faktor Tingkat Stres Karyawan (TSK)

Faktor Tingkat Stres Karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri adalah hasil pengukuran terhadap kondisi psikologis (aspek psikologis) karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri atas seluruh variabel dan atribut pada Faktor Desain Organisasi.

Prinsip penilaiannya adalah, skor penilaian yang diberikan responden atas pilihan jawaban dari sangat tidak setuju dengan skor satu (1) sampai dengan sangat setuju dengan skor tujuh (7). Tingkat stres adalah total skor yang terkumpul dari pertanyaan satu sampai dengan pertanyaan dua puluh lima (25). Adapun aturan penggolongan tingkat stres didasarkan pada skor penilaian, yaitu (Steers & Black, 1994:608):

1. 25 - 75 Stres Rendah
2. 76 - 125 Stres Sedang
3. 126 - 175 Stres Tinggi

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisa Faktor dilanjutkan dengan Analisa Regresi

linier ganda. Analisa Faktor digunakan untuk menyederhanakan atau mereduksi dimensi data, karena pada penelitian ini pada variabel dependen yaitu variabel dimensi desain organisasi terdapat delapan atribut dengan total indikator (butir pertanyaan) adalah dua puluh lima.

Karena jumlah variabel dan indikator pada variabel penilaian dimensi desain organisasi cukup banyak sehingga menyebabkan hubungan kausalitas (sebab akibat) yang kompleks antara variabel dependen dan variabel independen maka untuk mempermudah analisa data dilakukan Analisa Faktor kemudian dilanjutkan dengan Analisa Regresi Linier Ganda dengan menggunakan bantuan komputer dengan program atau software SPSS for Windows ver 11.00.

Secara matematis model analisa faktor dapat disajikan sebagai berikut:

$$X_i = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + A_{i3}F_3 + \dots + A_{ij}F_j + V_iU_i \quad (1)$$

di mana:

X_i = variabel standar ke i (seluruh atribut pada variabel yang dianalisis)

A_{ij} = koefisien loading dari variabel i pada faktor umum (*common factor*) j

F = faktor umum (kombinasi linier atribut-atribut pada variabel yang dianalisis)

V_i = koefisien *standardized loading* dari variabel i pada faktor khusus (*unique*) i

U_i = faktor khusus bagi variabel i

Persamaan model regresi linier berganda menurut Awat adalah (1995:337):

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_nX_n + e \quad (2)$$

di mana:

Y = variabel dependen yang menunjukkan besarnya nilai output dari tingkat stres yang merupakan hasil Analisa Faktor dari atribut-atribut tingkat stres.

α = koefisien penentu yang menyatakan perubahan rata-rata variabel tergantung untuk tiap perubahan variabel X_1, X_2, \dots, X_n secara bersama-sama

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ = koefisien regresi parsial yang mengukur besarnya perubahan variabel dependen (Y) sehubungan dengan perubahan variabel independen X_1, X_2, \dots, X_n dengan asumsi variabel X_{i+1} konstan.

X_1, X_2, \dots, X_n = variabel independen, yaitu total skor Tipe Kepribadian dan faktor-faktor yang terbentuk dari hasil analisa faktor yang merupakan kombinasi linier atribut-atribut variabel dimensi desain organisasi.

e = error (galat)

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif Responden

Pada bagian ini akan dibahas hasil tabulasi data yang diuraikan dari data hasil kuesioner. Adapun deskripsi data identitas responden yang berhasil dikumpulkan adalah deskripsi data atau gambaran data berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Masa Kerja, Tipe Kepribadian dan Tingkat Stres.

Deskripsi tingkat stres responden adalah sebagian besar responden atau sebanyak 66 orang (82,5%) mengalami stres pada level stres tinggi. Hal ini dite-ngarai karena pengaruh sifat pekerjaan di perusahaan ini yang menuntut pencapaian target yang tinggi yang berdampak pada tingkat stress karyawan. Distribusi tingkat stres ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Tingkat Stres Responden

Tingkat Stres	Frekuensi	Persentase (%)
Stres Rendah	0	0 %
Stres Sedang	14	17,5 %
Stres Tinggi	66	82,5 %
Jumlah	80	100 %

Sumber: Data Primer

Deskripsi data identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah 32 orang atau 40 % responden berjenis kelamin Laki-laki dan 48 orang atau 60 % responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa bidang pekerjaan sebagaimana yang ada di perusahaan ini tidaklah menjadi dominasi salah satu gender. Bidang pekerjaan tersebut cukup menarik minat baik laki-laki maupun perempuan untuk berkarir di sana. Dari proses tabulasi silang yang dilakukan, diketahui bahwa kedua jenis kelamin memiliki kecenderungan yang hampir sama untuk mengalami tingkat stres yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh adanya tuntutan target dari perusahaan tanpa membedakan faktor gender.

Responden laki-laki mempunyai porsi tingkat stres yang tinggi sebesar 87,5% dari keseluruhan responden laki-laki yang ada, sedangkan responden perempuan mempunyai porsi tingkat stres yang tinggi sebesar 79,2%. Penyebab dari lebih tingginya tingkat stres pada laki-laki disebabkan karena seorang laki-laki memiliki beban dan kewajiban yang lebih besar dalam keluarga, terutama untuk bekerja, sehingga hal ini akan mengakibatkan seorang laki-laki akan lebih bekerja keras. Selain itu, seorang laki-laki akan lebih mengutamakan untuk berpikir dalam melakukan tugas pekerjaan. Hasilnya, mereka akan lebih mudah

mengalami stres kerja. Hasil tabulasi silang antara jenis kelamin responden terhadap tingkat stres dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dan Tingkat Stres

		Tingkat Stres		Total
		Stres Sedang	Stres Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-Laki Jumlah	4	28	32
	% dalam Jenis Kela	12.5%	87.5%	100.0%
	Perempuan Jumlah	10	38	48
	% dalam Jenis Kela	20.8%	79.2%	100.0%
Total	Jumlah	14	66	80
	% dalam Jenis Kela	17.5%	82.5%	100.0%

Sumber: Data Primer

Deskripsi data identitas responden berdasarkan tingkat adalah 6 orang atau 7,5 % responden berpendidikan SMA, 28 orang atau 35 % responden berpendidikan D3, 34 orang atau 42,5 % responden berpendidikan S1 dan sisanya 12 orang atau 15 % berpendidikan S2 atau di atasnya. Hal ini merupakan cerminan adanya tuntutan kemampuan intelektual yang tinggi dalam melakukan pekerjaan serta dalam rangka pemenuhan target yang diminta perusahaan.

Hasil tabulasi silang antara tingkat pendidikan dengan tingkat stres menunjukkan bahwa semua tingkat pendidikan memiliki persentase mengalami tingkat stres yang tinggi. Hal ini berarti tingginya tingkat pendidikan tidak terlalu berpengaruh terhadap tekanan yang dirasakan oleh para karyawan, meskipun terlihat bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D3 mempunyai kecenderungan yang paling kecil yaitu 28,6% dari total 28 orang karyawan yang ada. Sementara itu semua karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada table 3 di bawah ini.

Berdasarkan tabel 4 deskripsi data identitas responden berdasarkan tipe kepribadian dan tingkat stress, maka komposisi tipe kepribadian responden adalah 7 orang atau 8,75 % responden mempunyai tipe kepribadian Tipe B, 65 orang atau sebagian besar responden (81,25 %) mempunyai tipe kepribadian Tipe A-Tipe B, 8 orang atau 10 % responden mempunyai tipe kepribadian Tipe A. Dari hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa tipe kepribadian A memiliki kecenderungan yang paling besar untuk mengalami tingkat stres yang tinggi (100% dari responden bertipe kepribadian A mengalami tingkat stres tinggi), sedangkan tipe B masih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh sifat alami dari orang-orang bertipe kepribadian A di mana orang-orang tersebut memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami stres, karena mereka

menciptakan suatu batasan waktu dan target untuk diri mereka sendiri saat mereka melakukan pekerjaan.

Tabel 3. Tabulasi Silang antara Tingkat Pendidikan dan Tingkat Stres

			Tingkat Stres		Total
			Stres Sedang	Stres Tinggi	
Tingkat Pendidikan	SMA	Jumlah		6	6
		% dalam Tingkat Pendidikan		100.0%	100.0%
	D3	Jumlah	8	20	28
		% dalam Tingkat Pendidikan	28.6%	71.4%	100.0%
	S1	Jumlah	4	30	34
		% dalam Tingkat Pendidikan	11.8%	88.2%	100.0%
>S2	Jumlah		2	10	12
	% dalam Tingkat Pendidikan		16.7%	83.3%	100.0%
Total		Jumlah	14	66	80
		% dalam Tingkat Pendidikan	17.5%	82.5%	100.0%

Sumber: Data Primer

Analisa Deskriptif Persepsi Karyawan Terhadap Desain Organisasi

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban karyawan mengenai persepsinya terhadap desain organisasi yang dibangun oleh karyawan, diperoleh hasil di bawah ini:

1. **Formalisasi.** Dalam hal formalisasi, karyawan menganggap bahwa peraturan jam kerja berada di posisi sedang, yaitu tidak terlalu ketat, namun juga tidak bisa dikatakan lunak. Selain itu dalam peraturan mengenai tata cara berpakaian dalam perusahaan dijalankan dengan sangat ketat dalam perusahaan. Peraturan untuk menggunakan dokumen tertulis memiliki porsi yang ketat dalam formalisasi yang dilakukan oleh perusahaan. Standarisasi kerja tidak terlalu dipentingkan dalam perusahaan, dan ada pemberlakuan peraturan pemberian sanksi yang sangat tegas untuk setiap pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan melihat pada kondisi yang ada di atas, maka dapat dilihat bahwa menurut karyawan perusahaan memiliki tingkat formalisasi yang cukup tinggi.

Tabel 4. Tabulasi Silang antara Tipe Kepribadian dan Tingkat Stres

			Tingkat Stres		Total
			Stres Sedang	Stres Tinggi	
Tipe Kepribadian	Tipe B	Jumlah	2	5	7
		% dalam Tipe Kepribadian	28.6%	71.4%	100.0%
	Tipe A-B	Jumlah	12	53	65
		% dalam Tipe Kepribadian	18.5%	81.5%	100.0%
	Tipe A	Jumlah		8	8
		% dalam Tipe Kepribadian		100.0%	100.0%
Total	Jumlah	14	66	80	
	% dalam Tipe Kepribadian	17.5%	82.5%	100.0%	

Sumber: Data Primer

2. **Spesialisasi.** Dalam hal spesialisasi, karyawan menyatakan bahwa telah ada penjelasan spesifikasi kerja dalam perusahaan, meskipun porsinya tidak terlalu banyak. Demikian pula mengenai pembagian tugas yang ada dalam perusahaan masih belum mencapai tingkat yang maksimal. Hal ini berarti masih ada karyawan yang dibebani dengan tugas yang sebenarnya tidak sesuai dengan jabatan atau bagian di mana ia bertugas. Selain itu, karyawan menganggap bahwa belum ada kontrol penuh saat karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. Hal ini masih ada campur tangan dari karyawan lain ataupun atasan saat mereka bekerja.
3. **Hirarki Otoritas.** Pada bagian ini, karyawan menganggap bahwa manajer yang ada mempunyai cukup kewenangan untuk memberikan tugas dan masing-masing manajer mempunyai jumlah bawahan yang sangat banyak.
4. **Kompleksitas.** Dalam hal kompleksitas, karyawan menganggap bahwa ada cukup banyak tingkatan jabatan dalam perusahaan serta ada sangat banyak bagian dalam perusahaan. Hal ini berarti perusahaan mempunyai tingkat kompleksitas yang cukup tinggi.
5. **Sentralisasi.** Dalam hal sentralisasi, karyawan menganggap bahwa pengambilan keputusan selalu dilakukan oleh manajemen puncak serta tata cara yang tidak melibatkan bawahan. Hal ini berarti sangat sedikit porsi yang diberikan pada karyawan untuk turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dalam proses kegiatan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa perusahaan bersifat sangat sentralistik.
6. **Profesionalisme.** Dalam hal profesionalisme, karyawan menganggap dalam perusahaan ada syarat pendidikan yang sangat tinggi dalam perusahaan serta sangat sering diadakan suatu training bagi karyawan yang bekerja di sana. Hal ini berarti dalam persepsi karyawan, perusahaan mempunyai tingkat profesionalisme yang sangat tinggi.
7. **Ukuran.** Karyawan beranggapan bahwa perusahaan memiliki ukuran yang sedang, yaitu tidak terlalu banyak, namun juga tidak sedikit. Hal ini berarti perusahaan tergolong dalam perusahaan berukuran sedang.
8. **Teknologi.** Dalam persepsi karyawan, perusahaan tidak banyak menggunakan alat-alat teknologi modern. Hal ini dikarenakan perusahaan adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa.

9. **Lingkungan.** Dalam faktor lingkungan, perusahaan telah membangun suatu lingkungan yang sangat baik, di mana karyawan memiliki hubungan yang sangat baik satu dengan yang lainnya, adanya hubungan yang baik dengan rekan bisnis perusahaan, adanya tempat kerja yang nyaman, serta perusahaan sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan. Namun di sisi lain, dalam perusahaan terdapat ruangan-ruangan kerja di mana jumlah karyawannya masih terlalu banyak.

Hasil Analisa Faktor

Pada bagian ini akan dilakukan Analisa Faktor pada Variabel Desain Organisasi (X_2), karena pada Variabel ini terdapat dua puluh lima (25) atribut yang dijadikan karakteristik pengukurannya. Agar proses Analisa Regresi lebih sederhana dilakukan Analisa Faktor untuk memilih atribut-atribut yang ikut memberikan sumbangan dalam model dan untuk mereduksi dimensi datanya sehingga variabel tersebut menjadi lebih sederhana. Analisa faktor dilakukan dalam dua tahap yaitu tahap pertama memilih atribut-atribut yang memberikan sumbangan dalam model dan tahap kedua memilih faktor atau mereduksi dimensi data, maka diperoleh enam komponen utama sebagai berikut: Faktor 1 = Formalisasi-Otoritas, Faktor 2 = Spesialisasi, Faktor 3 = Sentralisasi-Jumlah Karyawan, Faktor 4 = Jumlah-Jenis Pekerjaan, Faktor 5 = Jam Kerja-Jabatan, Faktor 6 = Lingkungan

Hasil Analisa Regresi Linier Ganda

Variabel-variabel yang dianalisis dalam Analisa Regresi Linier Ganda adalah variabel dependen yaitu skor Tingkat Stres dan variabel dependen yaitu skor Tipe Kepribadian dan faktor-faktor hasil analisa faktor (Faktor 1, Faktor 2, Faktor 3, Faktor 4, Faktor 5 dan Faktor 6). Pada pengujian ini digunakan tingkat signifikansi sebesar 5%, artinya jika tingkat signifikansi (nilai kritis) lebih kecil atau sama dengan 5%, maka H_0 uji statistik ditolak.

1. Hasil Uji Korelasi

Dari hasil output pada tabel 5, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ maka akan tampak bahwa semua variabel independen yaitu variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , X_6 dan X_7 berkorelasi dengan variabel dependen (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai kritis atau signifikansi uji yang lebih kecil dari nilai yang ditetapkan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$).

2. Hasil Uji Korelasi Ganda

Berdasarkan uji korelasi ganda yang dilakukan maka didapatkan hasil uji korelasi ganda sebesar 0,963. Nilai ini hampir mendekati sempurna yaitu +1. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel X berhubungan dengan variabel Y, sedangkan nilai R^2 (koefisien determinasi) yang didapatkan adalah sebesar 0,926. Hal ini berarti korelasi variabel dependen dengan variabel independen sangat tinggi dan keragaman yang dapat diterangkan oleh model regresi yang akan dibentuk adalah sebesar 92,6 %. Hasil uji korelasi ganda dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Variabel Yang Di Uji	Korelasi Pearson	Nilai Kritis (Signifikansi)	Keterangan
Tipe Kepribadian (X_1) – Tingkat Stres (Y)	0,008	0,000	Valid
Faktor 1 (X_2) – Tingkat Stres (Y)	-0,282	0,000	Valid
Faktor 2 (X_3) – Tingkat Stres (Y)	0,310	0,000	Valid
Faktor 3 (X_4) – Tingkat Stres (Y)	-0,145	0,005	Valid
Faktor 4 (X_5) – Tingkat Stres (Y)	0,111	0,001	Valid
Faktor 5 (X_6) – Tingkat Stres (Y)	0,398	0,000	Valid
Faktor 6 (X_7) – Tingkat Stres (Y)	0,309	0,000	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Ganda

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.963 ^a	.926	.919	3.603	1.926

a. Predictors: (Constant), Faktor 6 (X_7), Faktor 5 (X_6), Faktor 4 (X_5), Faktor 3 (X_4), Faktor 2 (X_3), Faktor 1 (X_2), Tipe Kepribadian (X_1)

b. Dependent Variable: Tingkat Stress (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer

3. Uji Serempak (Uji F)

Hasil uji serempak atau uji F dapat dilihat pada pada tabel 7. Dalam penelitian ini batas penolakan H_0 ditetapkan sebesar $X = 0,05$ (5 %).

Tabel 7 Hasil Uji Serempak (Uji F)

Model	Jumlah Kuadrat	Mean Kuadrat	F Hitung	Nilai Kritis (Signifikansi)
Regresi	11768,203	1681,172	129,522	0,000
Galat	934,547	12,980		
Total	12702,750			

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi uji F atau sig. F = 0,000 (kurang dari $X = 0,05$), karena signifikansi uji kurang dari α yang ditetapkan maka H_0 uji tersebut ditolak. Berarti secara bersama variabel X_1 (Tipe Kepribadian), X_2 (Formalisasi-Otoritas), X_3 (Spesialisasi), X_4 (Sentralisasi-

Jumlah Karyawan), X_5 (Jumlah-Jenis Pekerjaan), X_6 (Jam Kerja-Jabatan) dan X_7 (Lingkungan) mempengaruhi variabel Y (Tingkat Stres). Dengan kata lain model regresi tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan variabel dependen.

4. Uji Parsial (Uji t)

Ketetapan dalam menolak H_0 ditetapkan sebesar $X = 0,05$ (5 %), sehingga bila signifikansi uji kurang dari X , maka H_0 ditolak. Berdasarkan tabel 8 tampak bahwa, variabel X_1 (Tipe Kepribadian), X_1 (Tipe Kepribadian), X_2 (Formalisasi-Otoritas), X_3 (Spesialisasi), X_4 (Sentralisasi-Jumlah Karyawan), X_5 (Jumlah-Jenis Pekerjaan), X_6 (Jam Kerja-Jabatan) dan X_7 (Lingkungan) mempengaruhi variabel TSK (Tingkat Stres Karyawan). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji t atau nilai sig.t X_1 (Tipe Kepribadian) = $0,04 < X = 0,05$, nilai sig.t X_2 (Formalisasi-Otoritas) = $0,000 < X = 0,05$, nilai sig.t X_3 (Spesialisasi) = $0,000 < X = 0,05$, nilai sig.t X_4 (Sentralisasi-Jumlah Karyawan) = $0,000 < X = 0,05$, nilai sig.t X_5 (Jumlah-Jenis Pekerjaan) = $0,000 < X = 0,05$, nilai sig.t X_6 (Jam Kerja-Jabatan) = $0,000 < X = 0,05$ dan nilai sig.t X_7 (Lingkungan) = $0,000 < X = 0,05$. Dari hasil uji t pengaruh yang paling dominan adalah terhadap model adalah X_2 (Formalisasi-Otoritas), karena mempunyai signifikansi uji yang paling baik yaitu $\text{sig.t} = 0,000$. Sedangkan nilai konstanta model regresinya terbesar yaitu 5,94.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Nilai Kritis (Signifikansi)
Konstanta	122,831	43,840	0,000
Tipe Kepribadian (X_1)	0,113	2,089	0,040
Formalisasi-Otoritas (X_2)	5,940	13,337	0,000
Spesialisasi (X_3)	5,343	12,173	0,000
Sentralisasi-Jumlah Karyawan (X_4)	3,167	6,866	0,000
Jumlah-Jenis Pekerjaan (X_5)	4,018	9,400	0,000
Jam Kerja-Jabatan (X_6)	4,432	10,727	0,000
Lingkungan (X_7)	4,310	9,226	0,000

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dengan demikian model persamaan regresinya adalah: TSK (Tingkat Stres) = $122,831 + 5,940$ Formalisasi-Otoritas (X_2) + $5,343$ Spesialisasi (X_3) + $4,432$ Jumlah-Jenis Pekerjaan (X_6) + $4,310$ Jam Kerja-Jabatan (X_7) + $4,018$ Sentralisasi-Jumlah Karyawan (X_5) + $3,167$ Spesialisasi (X_4) + $0,113$ Tipe Kepribadian (X_1) + ϵ . Secara berurutan variabel independen yang pengaruhnya paling dominan adalah Formalisasi-Otoritas (X_2), Spesialisasi (X_3), Jam Kerja-Jabatan (X_6), Lingkungan (X_7), Jumlah-Jenis Pekerjaan (X_5), Sentralisasi-Jumlah Karyawan (X_4) dan Tipe Kepribadian (X_1).

Pembahasan

Adapun hasil dari analisa data mengenai tingkat stres menggambarkan bahwa karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri sebagian besar (82,5%) mengalami tingkat stres yang tinggi. Penyebab dari terciptanya stres yang tinggi ini adalah adanya persepsi karyawan atas desain organisasi yang ada pada perusahaan, di mana desain organisasi tersebut menimbulkan suatu tekanan pada diri karyawan. Saat karyawan berada dalam perusahaan, ia harus menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada. Dengan demikian, ia akan membangun suatu persepsi tertentu terhadap desain organisasinya. Dari hasil penelitian, terlihat bahwa persepsi karyawan terhadap desain organisasi yang ada sangatlah mempengaruhi tingkat stres dari karyawan tersebut.

Ada pula penyebab lain dari stres karyawan ini, yaitu tipe kepribadian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dapat dilihat dari hasil penelitian, bahwa tipe kepribadian juga turut memberikan sumbangan bagi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, meskipun persentasenya sangat kecil. Kedua hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2003:579), bahwa Tipe Kepribadian dan Desain Organisasi adalah merupakan sebagian sumber potensial stres. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Luthans (2000:399), yang menyatakan bahwa desain organisasi perusahaan dan tipe kepribadian mempengaruhi tingkat stres karyawan.

Bila ditelusuri lebih lanjut atribut-atribut desain organisasi yang mempengaruhi terhadap tingkat stres secara parsial memberikan kesimpulan bahwa terdapat atribut-atribut dimensi desain organisasi yang berpengaruh secara parsial terhadap tingkat stres. Berdasarkan hasil reparameterisasi atribut-atribut yang berpengaruh secara parsial terhadap tingkat stres adalah sebanyak 17 (tujuh belas) atribut dimensi desain organisasi. Variabel yang paling dominan dalam meningkatkan stres pada karyawan adalah Formalisasi, Spesialisasi, Hierarki Otoritas, Lingkungan, dan Sentralisasi.

Secara berurutan atribut-atribut yang mempengaruhi tingkat stres karyawan pada PT. Internasional Deta Alfa Mandiri dapat dilihat pada Tabel 9. Adapun desain yang menyebabkan stres pada karyawan adalah desain organisasi yang memiliki kondisi-kondisi yaitu: Adanya Formalisasi yang diterapkan oleh PT. Internasional Deta Alfa Mandiri merupakan atribut yang menyebabkan karyawan menjadi stres. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Luthans (2002:399), yang menyatakan bahwa salah satu penyebab stres adalah dimensi desain organisasi

terutama formalisasi yang diterapkan oleh manajemen perusahaan. Hal ini disebabkan karena adanya peraturan-peraturan yang memberikan suatu batasan bagi karyawan untuk bergerak dengan bebas dalam pekerjaannya. Pada peraturan jam kerja yang ketat, membuat seorang karyawan harus benar-benar disiplin dengan dirinya sendiri, sehingga apabila seseorang mempunyai sifat yang kurang disiplin, ia tidak akan dengan mudah dapat menyesuaikan diri. Apabila ia melanggar peraturan ini, maka akan ada sanksi yang tegas yang diberikan pada karyawan tersebut. Apabila hal ini terus berlangsung, maka tentunya karyawan akan mengalami tekanan saat ia bekerja di perusahaan tersebut. Demikian pula dengan peraturan seragam kerja yang diterapkan di PT. Internasional Deta Alfa Mandiri. Meskipun dalam persepsi karyawan, peraturan ini tidak dijalankan dengan terlalu ketat, namun karyawan tetap merasa tertekan. Penyebabnya adalah karena PT. Internasional Deta Alfa Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa di mana para karyawan, khususnya yang sering tugas lapangan, harus berinteraksi dengan rekan bisnis maupun *customer*. Dengan penggunaan seragam kerja, tentunya seseorang tidak dapat menampilkan dirinya sedemikian rupa untuk dapat menarik *customer*. Tentunya akan lebih mudah bagi karyawan untuk bekerja dengan nyaman, saat ia juga merasa nyaman dengan apa yang ia kenakan.

Variabel Spesialisasi yang diterapkan oleh PT. Internasional Deta Alfa Mandiri juga merupakan atribut yang menyebabkan karyawan menjadi stres. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2003:580) bahwa salah sumber utama dari stres pada karyawan adalah faktor yang bersifat organisasi seperti halnya spesialisasi dalam pekerjaan. Spesialisasi kerja sangatlah diperlukan untuk dapat menjamin berjalannya proses pekerjaan dalam perusahaan. Menurut persepsi karyawan, perusahaan telah memiliki spesifikasi kerja yang baik, namun dalam pelaksanaannya masih ada pembagian tugas yang tidak sesuai dengan jabatan, yang membuat karyawan tersebut merasa tertekan. Hal ini adalah suatu hal yang wajar, sebab seorang karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja, apabila ia bekerja sesuai dengan kemampuan serta jabatan yang ia miliki. Selain itu, kontrol yang terbatas dalam tugas pekerjaan mendorong terjadinya stres yang tinggi dalam karyawan. Hal ini karena seorang karyawan akan lebih mudah untuk melakukan tugas pekerjaannya apabila ia mempunyai kewenangan yang penuh dalam tugas pekerjaannya itu. Adanya kontrol yang sedikit artinya masih ada campur tangan pihak lain dalam tugas pekerjaan itu, sehingga

seorang karyawan yang kurang mampu bekerja sama dan lebih senang untuk mengambil keputusan sendiri atau bersifat individual, akan merasa tertekan dengan kondisi tersebut.

Variabel Hirarki Otoritas merupakan atribut yang mempengaruhi adanya stres pada karyawan. Karyawan mempersepsikan bahwa manajer yang mempunyai kewenangan yang cukup besar, yang memungkinkan seseorang untuk terus menerus menerima tugas dari manajer tersebut. Seorang manajer yang mempunyai kewenangan penuh namun tidak dapat memahami para karyawannya, akan menyebabkan karyawan yang berada di bawahnya mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan juga menganggap bahwa manajer di perusahaan tersebut mempunyai jumlah bawahan yang sangat banyak. Apabila seorang mempunyai banyak bawahan, maka akan mempersulit seorang bawahan untuk dapat melakukan kontak komunikasi ataupun menjalin hubungan yang baik dengan manajer tersebut. Dengan demikian, saat karyawan mengalami kesulitan, karyawan tersebut akan kesulitan untuk berkomunikasi dengan manajer tersebut. Di lain sisi, pihak manajer juga akan kesulitan untuk memperhatikan pekerjaan bawahannya secara lebih seksama dan memberikan jumlah pekerjaan yang banyak pada manajer itu sendiri.

Tabel 9. Hasil Reparameterisasi Persamaan Analisa Faktor Ke Dalam Persamaan Regresi

Variabel (atribut-atribut)	Koefisien Reparametrisasi	Nilai Kritis (Signifikansi)
Konstanta	122,831	0,000
Peraturan Dokumen Untuk Setiap Perintah Kerja	4,84	0,000
Peraturan Seragam Kerja Yang Ketat	4,34	0,000
Sepesifikasi Tugas	4,26	0,000
Pembagian Tugas Sesuai Jabatan	4,08	0,000
Setiap Manager Mempunyai banyak Bawahan Manager	3,72	0,000
Mempunyai Kewenangan	3,47	0,000
Banyaknya Tingkatan Jabatan	3,34	0,000
Kontrol Yang Terbatas Dalam tugas Pekerjaan	3,22	0,000
Peraturan Jam Kerja Yang Ketat	3,08	0,000
Perhatian Besar Terhadap Kesejahteraan Karyawan	3,11	0,000
Banyak Jenis Pekerjaan	2,86	0,000
Pengambilan Keputusan Tanpa Melibatkan Bawahan	2,82	0,000
Tempat Kerja Yang Nyaman	2,72	0,000
Sanksi Yang Tegas	2,72	0,000
Banyak Karyawan Dalam Satu Ruangan	2,51	0,000
Jumlah Karyawan	2,44	0,000
Acara Khusus Untuk Karyawan	2,10	0,000
Tipe Kepribadian	0,113	0,040

Sumber: Hasil Substitusi Faktor (Pengolahan Data Primer)

Variabel Kompleksitas merupakan atribut yang menyebabkan karyawan menjadi stres. Hal ini sejalan dengan teori bahwa bahwa kompleksitas dan atribut-atributnya merupakan salah satu variabel atau indikator dimensi desain organisasi yang merupakan penyebab utama stres kerja (Luthans, 2002:399). Menurut persepsi karyawan, ada tingkatan jabatan

yang sangat banyak dalam PT. Internasional Deta Alfa Mandiri. Kondisi ini menciptakan tingkat kesulitan bagi karyawan untuk saling berinteraksi dengan optimal. Selain itu juga, karyawan yang memiliki posisi rendah akan sulit berhubungan dengan karyawan yang berada dalam posisi puncak. Selain itu banyaknya tingkatan jawaban juga menyulitkan karyawan saat ia hendak melakukan pekerjaan yang melibatkan pengambilan keputusan. Dengan kesulitan-kesulitan yang dialami karyawan ini, maka timbul perasaan tertekan pada karyawan. Banyaknya jenis pekerjaan dalam perusahaan juga menambah tingkat stres yang dialami oleh karyawan karena akan timbul suatu lingkungan yang kompleks, di mana antara satu karyawan dengan karyawan yang lain mempunyai tugas dan keahlian yang berbeda-beda, sehingga terjadi kemungkinan untuk tidak dapat saling memahami satu dengan yang lain.

Variabel Sentralisasi yang diterapkan oleh PT. Internasional Deta Alfa Mandiri merupakan atribut yang menyebabkan karyawan menjadi stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan akan kesulitan dalam melakukan tugasnya yang melibatkan pengambilan keputusan. Karyawan tersebut harus menunggu beberapa waktu untuk menunggu keputusan diambil di manajemen puncak. Kondisi ini tentunya akan memberikan suatu hambatan dalam tugas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan, selain juga karyawan tidak dapat mengeluarkan pendapatnya pada tugas pekerjaan yang ia lakukan, sehingga karyawan tersebut tidak akan dapat berkeaktifitas ataupun mengembangkan potensi yang ia miliki. Dengan adanya perusahaan yang bersifat sangat sentralistik, karyawan hanya boleh menunggu keputusan dari manajemen puncak.

Variabel Ukuran merupakan atribut yang menyebabkan karyawan menjadi stres. Hal ini disebabkan karena semakin besar suatu perusahaan maka tingkat penyesuaian diri yang dibutuhkan oleh karyawan akan semakin besar pula. Apabila seseorang tidak terbiasa berinteraksi dengan kelompok besar, maka ia akan merasa tertekan berada dalam lingkungan yang besar tersebut.

Variabel Lingkungan yang ada di PT. Internasional Deta Alfa Mandiri merupakan atribut yang menyebabkan karyawan menjadi stres. Luthans (2002: 400), menyatakan bahwa salah satu penyebab stres adalah dimensi desain organisasi yaitu lingkungan perusahaan tempat bekerja yang diciptakan oleh manajemen perusahaan. Meskipun sebenarnya perusahaan telah membangun suatu lingkungan yang baik dalam persepsi karyawannya, namun ternyata lingkungan ini tetap menimbulkan tingkat stres dalam diri karyawan. Hal ini dapat

disebabkan oleh kondisi diri karyawan yang tidak terlalu berharap untuk diperhatikan oleh perusahaan. Pada bagian acara khusus untuk karyawan yang menyebabkan stres pada karyawan, dapat disebabkan karena para karyawan tidak menyukai kegiatan-kegiatan seperti yang diadakan oleh perusahaan tersebut, sehingga saat karyawan tersebut harus mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, maka ia merasa terpaksa dan timbul perasaan tertekan dalam dirinya. Selain itu, jumlah karyawan dalam satu ruangan yang sama turut memberikan peranan dalam tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Hal ini berhubungan dengan kenyamanan seseorang saat bekerja. Apabila ada terlalu banyak karyawan dalam ruangan yang sama, tentunya akan menimbulkan suatu suasana yang bising dan tidak dapat memberikan ketenangan saat melakukan tugas.

Dari sisi Tipe Kepribadian, variabel ini juga turut memberikan sumbangan dalam terjadinya tingkat stres yang tinggi dalam diri karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri. Tipe kepribadian yang paling memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang tinggi pada karyawan di perusahaan ini adalah tipe kepribadian A. Hal ini disebabkan oleh sifat alami dari orang-orang tersebut yang menempatkan dirinya pada situasi dan kondisi yang dibatasi oleh waktu, yang memberikan tambahan tekanan pada diri mereka sendiri. Namun dari hasil penelitian, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan mempunyai tipe kepribadian A-B juga mengalami tingkat stres yang tinggi, meskipun porsinya tidak sebanyak orang-orang yang bertipe kepribadian A dalam mengalami tingkat stres. Karena itulah dapat dikatakan bahwa tipe kepribadian hanyalah merupakan penyebab minor dari tingkat stres yang dialami oleh karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari keseluruhan pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri mengalami tingkat stres yang tinggi
2. Sebagian besar karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri mempunyai tipe kepribadian A-B
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi karyawan atas dimensi desain organisasi dan tipe kepribadian secara bersama-sama terhadap stres karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri.

4. Pengaruh yang positif dan paling dominan terhadap stres karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri adalah faktor Formalisasi-Otoritas, Spesialisasi, Jam Kerja-Jabatan, Lingkungan, Jumlah-Jenis Pekerjaan, Sentralisasi-Jumlah Karyawan dan Tipe Kepribadian.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan penulis atas keseluruhan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Diupayakan untuk mengembangkan suatu budaya yang dapat menyatukan persepsi setiap karyawan yang ada dalam perusahaan agar dapat sesuai dengan desain yang sebenarnya telah dibangun oleh perusahaan. Hal ini diperlukan agar karyawan tidak memiliki persepsi yang berbeda-beda, sehingga setiap karyawan pun akan dapat melakukan penyesuaian diri dengan lebih baik lagi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan acara khusus bersama untuk menjalin kebersamaan serta adanya komunikasi yang baik antara perusahaan dan karyawan, misalnya melalui seminar dan penjelasan mengenai hal-hal penting yang ada di perusahaan, terutama terhadap karyawan baru, yang bertujuan untuk menyatukan visi diantara semua karyawan maupun dengan pimpinan.
Mulai dari proses seleksi dan penempatan karyawan juga perlu dipertimbangkan mengenai tipe kepribadian karyawan dan tanggapan mereka terhadap situasi dan kondisi yang ada, sehingga akan lebih memudahkan dalam penyesuaian diri dengan desain yang dikembangkan oleh perusahaan. Individu bertipe kepribadian A lebih cocok untuk bekerja sebagai *marketing*, namun individu bertipe kepribadian B lebih cocok bila berada dalam posisi *back office*. Hanya saja perlu diperhatikan dalam pemilihan karyawan ini, individu bertipe kepribadian A memiliki kecenderungan untuk mengalami stres yang lebih tinggi, sehingga akan dibutuhkan manajemen yang dapat menunjang individu tersebut.
2. Bila perlu dapat mempertimbangkan kembali desain organisasi yang ada, terutama yang benar-benar merupakan sumber potensial stres, sehingga dapat mengurangi tingkat stres yang ada pada karyawan. Sebagai contoh pada desain yang paling berpengaruh terhadap stres kerja yaitu Formalisasi-Otoritas, dapat mempertimbangkan kembali mengenai peraturan-peraturan perusahaan, terutama yang sangat dominan terhadap stres pada karyawan. Peraturan-peraturan yang dianggap kurang berperan dalam kegiatan kerja sebaiknya dilonggarkan dengan adanya ketentuan khusus, misalnya peraturan bebas seragam pada

hari Jumat serta penulisan laporan kerja hanya untuk proses kerja yang penting saja. Pada bagian setiap manajer mempunyai banyak bawahan juga perlu dipertimbangkan. Perusahaan dapat melakukan penambahan jumlah manajer yang ada sehingga karyawan yang ditangani oleh seorang manajer tidak terlalu berlebihan jumlahnya, sehingga komunikasi dan hubungan antar karyawan dan manajer akan dapat berlangsung dengan lebih baik. Penambahan manajer ini tetap harus mempertimbangan jumlah karyawan yang ada dalam perusahaan, terutama yang memiliki jabatan di bawah seorang manajer. Dengan demikian, manajer yang baru maupun yang lama akan tetap dapat berfungsi dengan baik serta dapat mengatasi masalah manajemen dengan efektif.

Perubahan-perubahan yang dilakukan dalam perusahaan tetap harus mempertimbangan kondisi dari karyawan maupun kondisi dari perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar perubahan yang dilakukan tidak terlalu drastis serta benar-benar sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun perusahaan. Apabila perubahan dilakukan dengan sangat cepat dan dalam porsi yang sangat besar, dikhawatirkan akan semakin meningkatkan stres pada karyawan.

3. Perusahaan perlu memiliki suatu manajemen stres yang baik, yang akan dapat membantu untuk mencegah meningkatnya tingkat stres yang ada pada karyawan, serta menurunkan tingkat stres yang dialami oleh para karyawan saat ini. Program manajemen stres ini akan mengajarkan pada setiap karyawan mengenai stres dan sumber-sumber dari stres, pengaruh stres terhadap kesehatan, dan cara-cara untuk mengurangi stres secara pribadi, misalnya dengan adanya manajemen waktu, maupun latihan-latihan relaksasi. Dalam hal ini perusahaan juga harus mempunyai suatu Departemen Sumber Daya Manusia yang benar-benar berfungsi dan tanggap akan kebutuhan, situasi dan kondisi yang dialami oleh karyawan, sehingga dapat dengan cepat untuk mengambil langkah yang tepat dan efektif untuk menanganinya.
4. Harus dilakukan penelitian lebih lanjut stres kerja yang dialami oleh karyawan, dengan menggunakan jasa konsultan atau psikolog, seiring dengan adanya perubahan dalam perusahaan, maupun adanya perubahan dalam karyawan, untuk dapat lebih mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh desain organisasi yang telah diperbarui serta pengaruh dari manajemen stres yang dilaksanakan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Awat, N.J., 1995. *Metode Statistik Dan Ekonometri*, Yogyakarta: Penerbit Liberty.

- Bedelan, Arthur G. & Zammuto, Raymond F. 1991. *Organization Theory And Design*. USA: The Dryden Press.
- Dale, Yoder & Staudohar, Paul D. 1982. *Personnel Management and Industrial Relations*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Daft, Richard L. 1998. *Organization Theory and Design*. Ohio: South Western College Publishing.
- Feldman, R.S. 1993. *Understanding Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Jackson, John H & Morgan, Cyril P. 1978. *Organization Theory*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Singarimbun, M & Effendi, S. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- <http://www.dushkin.com/connecttext/psy/ch12/survey12b.mhtml>